

TEM-analyyseja

73/2016

TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2015

Tallamaria Maunu

ISSN 1797-5271

ISBN 978-952-327-145-6



Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2015

Tallamaria Maunu

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Employment and the Economy

Email: etunimi.sukunimi@tem.fi

Helsinki, kesäkuu 2016

TALLAMARIA MAUNU: TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2015

Tiivistelmä: Tässä raportissa käsitellään toimipaikoissa tapahtunutta työvoiman hakua, työpaikkojen täyttöjä sekä toimipaikkojen lähiajan suunnitelmia palkata tai vähentää henkilöstöä. Raportti pohjautuu Tilastokeskuksen vuosittain toteuttamiin työnantajahaastatteluihin. Vuonna 2015 noin 49 % toimipaikoista oli hakenut vakinaista tai määräaikaista työntekijää viimeisen 12 kuukauden aikana. Osuus on hieman laskenut viime vuosista.

Yleisintä työvoiman haku oli terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa. Suhteellisesti harvimmin työvoimaa haettiin vuonna 2015 kuljetuksen ja varastoinnin, rakennusalan sekä maa- ja metsätalouden toimipaikkoihin. Sekä yleisimmin että harvimmin työvoimaa hakeneet toimialat olivat samat kuin vuonna 2014.

Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2015 kokenut 27 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Osuus kasvoi kahdella prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. Henkilön osaamiseen liittyvät syyt (koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muu työn vaatima taito) olivat useimmin mainittuja rekrytointiongelmien syitä. Rekrytointiongelmat olivat vuonna 2015 yleisimpiä terveydenhuolto- ja sosiaalialalla, majoitus- ja ravitsemusosalalla sekä rakennusosalalla. Harvinaisimpia rekrytointiongelmat olivat puolestaan muiden palveluiden toimialalla, maa- ja metsätaloudessa, kaupan alalla sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla.

Vuonna 2015 noin 40 000 toimipaikkaa (26 %) on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana. Eri toimialoilla työpaikkoja täytettiin suhteellisesti useimmin terveydenhuollon ja sosiaalialan toimipaikoissa sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa. Vähiten rekrytointeja oli ollut maa- ja metsätaloudessa sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa.

Yksityisellä sektorilla puolet paikkojen täytöstä johtuu uusien työpaikkojen synnystä, sen sijaan kuntasektorilla yli puolet työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista ja valtiollakin lähes puolet.

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2015 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin. Samat hankintakeinot olivat käytetyimmät myös vuonna 2014. TE-toimistoa käytti 43 % rekrytoineista toimipaikoista.

Vuonna 2015 kaikkiaan 16 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Yhdeksän prosenttia toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Suurin osa toimipaikoista katsoi aiempaan tapaan, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan.

Toimialoittain suhteellisesti eniten palkkaussuunnitelmia oli informaatio- ja viestintäalan toimipaikoissa. Eniten vähentämissuunnitelmia oli kuljetuksen ja varastoinnin alan toimipaikoilla.

Asiasanat: työvoiman hankinta, rekrytointiongelmat, työvoimapula, työvoiman hankintakanavat, TE-toimiston markkinaosuus, henkilöstön palkkaussuunnitelmat

Abstract: This paper examines the search for labour and the filling of vacancies by business establishments and their short-term plans of hiring or shedding personnel. The paper is based on employer interviews carried out by Statistics Finland. In 2014, ca. 49 % of the establishments had searched for labour during the last 12 months. The share has fallen somewhat.

By branch, the share of establishments searching for labour was highest in healthcare and social services, and in public services and education. The share was lowest in transport and warehousing, construction and agriculture and forestry. The branches were the same in 2014.

27 % of the establishments that had searched for labour faced recruitment problems. The share grew by 2 percentage points from the previous year. The most common reasons for recruitment problems are the skills of the jobseekers. Recruitment problems were most common in healthcare and social services, accommodation and food service activities, and construction. The branches where there were least recruitment problems were other service activities, agriculture and forestry, trade, and public services and education.

In 2015, ca. 40 000 establishments (26 %) had filled a job during the three months before the interview. The largest shares of filled jobs were in the branches of healthcare and social services, and public services and education. The branches with comparatively least recruitments were agriculture and forestry, and transport and warehousing.

In the private sector nearly a half of recruitments are based on new job creation. In the municipal sector more than a half, and in the government sector nearly a half, of recruitments are based on outflow replacement.

The most common means of recruiting in 2015 were announcements to incumbent personnel and direct contacts to former employees or to people who had previously applied for a job in the establishment. The use of PES fell one percentage point to 43 %.

When asked about plans to hire additional personnel within the next 12 months, ca. 16 % of the establishments responded that they were planning to do so. Ca. 9 % stated that they were planning to cut down their personnel. Most establishments stated that they planned to keep the number of personnel constant.

By branch, plans to hire additional personnel were comparatively the most common in information and communication. The branch where plans to cut down personnel were comparatively the most common was transport and warehousing.

Key words: recruitment of labour, recruitment problems, labour shortage, labour acquisition channels, market share of the PES, plans to hire personnel

Sisältö

1. JOHDANTO	1
2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT	1
3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT	5
4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT	7
5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT	14
LIITTEET	16
TEM-analyysejä –verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt	18

1. JOHDANTO

Vuodesta 1993 lähtien työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt työvoiman hankintaan liittyviä asioita Tilastokeskuksen toteuttamien työnantajahaastattelujen avulla. Haastatteluissa on selvitetty työvoiman hakua ja siihen liittyneitä ongelmia, työvoiman saatavuusongelmien syitä, työpaikan täyttötapoja ja työnantajien tulevaisuuden suunnitelmia työvoiman käytössä.

Työnantajahaastattelujen perusyksikkönä on ollut toimipaikka eli paikallinen toimialayksikkö¹, mikä tarkoittaa sitä, että tiedot on pääosin tuotettu toimipaikkatasolla: kuinka suuri osuus toimipaikoista on hakenut työvoimaa, kuinka suurella osuudella työvoimaa hakeneista toimipaikoista on ollut työvoiman saatavuusongelmia jne. Työvoimapulaa kokeneilta toimipaikoilta on edelleen tiedusteltu, mihin ammatteihin he eivät ole saaneet työvoimaa. Toimipaikoilta, joilla on ollut henkilöstön palkkaussuunnitelmia, on tiedusteltu, mihin ammatteihin he aikovat palkata henkilöstöä.

Haastattelujen alkuvuosina, 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa, haastattelun otannan koko oli noin 6 000 toimipaikkaa. Vuonna 2002 selvitys yhdistettiin Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimukseen ja otantaa laajennettiin noin 10 000 toimipaikkaan vuositason tasolla. Laajennetun otannan myötä mahdollistui myös neljännesvuosittainen raportointi. Vuoteen 2012 saakka kaikista työvoiman hankintaan liittyvistä asioista ei ole tiedusteltu jokaisella vuosineljänneksellä. Vuonna 2013 otantapohja uudistettiin Tilastokeskuksen valmistelun pohjalta ja TEM:n kanssa yhteistyössä toimin. Nyt kaikki tiedusteluun sisältyvät asiat kysytään kaikilla vuosineljänneksillä. Otannan koko on edelleen 10 000 toimipaikkaa.

Tulokset painotetaan jälkikäteen niin, että lukumääräestimaatit korotetaan koko toimipaikkakehikon tasolle. Otos poimitaan Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteristä. Toimipaikassa on oltava vähintään yksi palkattu työntekijä. Vuodesta 2013 lähtien otoksessa on käytetty ositteina kokoluokkaa ja toimialaryhmiä. Alueulottuvuus huomioidaan otannassa². Otokseen valikoituneet toimipaikat ovat mukana 2 vuotta, joten otoksessa on aina vakiona puolet uusia ja puolet vanhoja kohteita.

Vuonna 2015 saatiin 8233 vastausta (78 %), kato oli 1 385 (13 %) ja ylipeitto 898 (9 %). Netto-otoksen vastanneita oli n. 86 % ja kato n. 14 %. Alueellisesti otantaan kuuluu 2419 toimipaikkaa Uudeltamaalta ja pienimmän ELY:n, Kainuun alueelta 117 toimipaikkaa.

2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT

Vuonna 2015 kyselyyn vastanneista toimipaikoista 49 % oli hakenut joko määräaikaista tai vakituista työntekijää (tai sekä että) viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Vakituksia työntekijöitä oli hakenut 28 % toimipaikoista ja määräaikaisia 35 %. Työntekijää hakeneiden toimipaikkojen osuus

¹ Toimipaikka on yhden yrityksen tai yritystyyppisen yksikön omistama, yhdessä paikassa sijaitseva, pääasiassa yhdenlaisia tavaroita tai palveluksia tuottava tuotantoyksikkö.

² Otannan uudistus merkitsi aluepohjaisesta toimialapohjaiseen poimintaan siirtymistä. Alueulottuvuus huomioidaan niin, että otoskehikko lajitellaan toimipaikan sijainnin mukaiseen järjestykseen, josta vuosiotos poimitaan systemaattisella satunnaisotannalla suhteellisen toimialaosuuden mukaisesti kustakin kokoluokasta.

on ollut lievässä laskussa jo useamman vuoden: vuosina 2012 ja 2013 työntekijöitä oli hakenut 55 %, vuonna 2014 noin 50 % toimipaikoista.

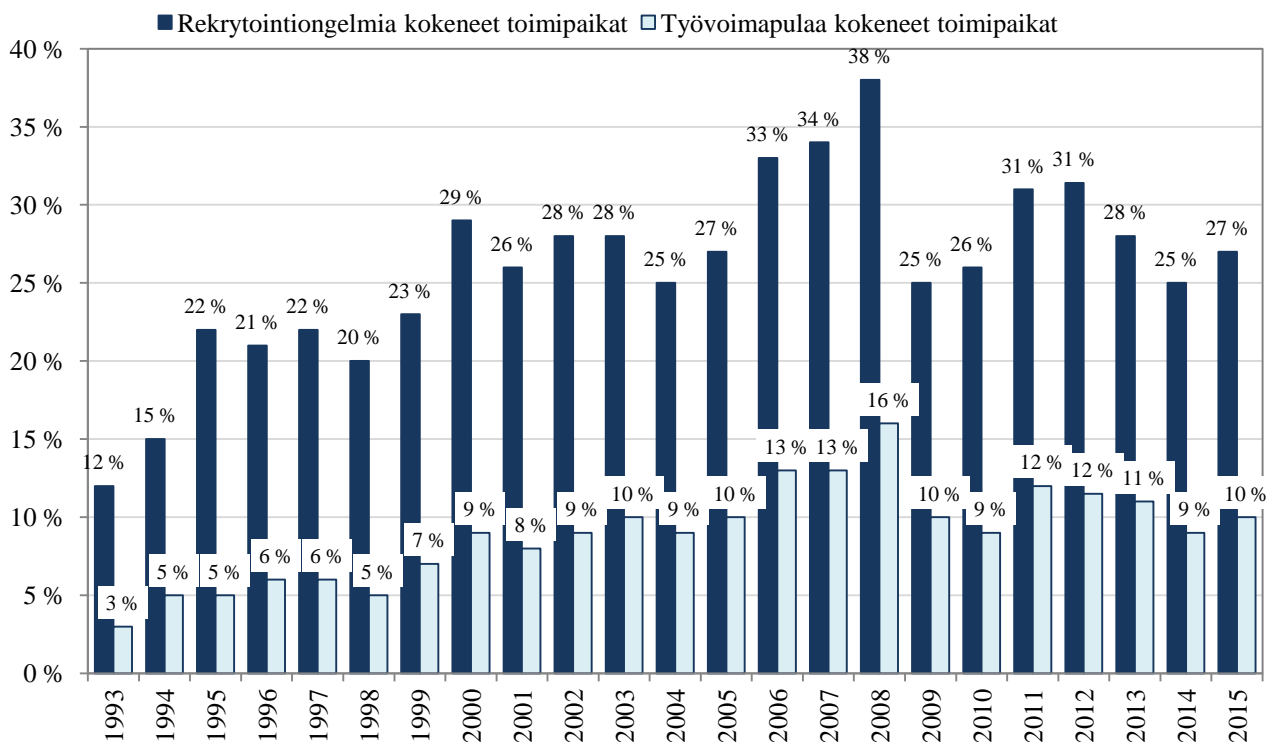
Aivan äskettäin, viimeksi kuluneen kolmen kuukauden aikana, 26 % toimipaikoista on rekrytoinut vähintään yhden määräaikaisen tai vakituisen työntekijän. 12 % toimipaikoista on rekrytoinut vakituisen työntekijän, 18 % määräaikaisen ja noin 4 % sekä määräaikaisen että vakituisen.

Yleisintä työvoiman haku oli terveydenhuollossa ja sosiaaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, kuten edellisinäkin vuosina. Myös majoitus- ja ravitsemusalalla sekä informaatio- ja viestintäalalla työvoiman haku oli keskimääräistä yleisempää. Toimialat, joilla työvoimaa haettiin suhteellisesti harvimminkin olivat nekin samat kuin vuonna 2014: kuljetus ja varastointi, rakennusala sekä maa- ja metsätalous.

Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2015 kokenut 27 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Osuus kasvoi kahdella prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. (Kuvio 1).

Rekrytointiongelmia kokeneilta toimipaikoilta kysyttiin vielä, olivatko ne kuitenkin saaneet hake-
mansa määrän työntekijöitä palvelukseensa. Vuonna 2015 kokonaan tai osittain ilman sopivaa työ-
voimaa jääneiden toimipaikkojen osuus työntekijöitä hakeneista oli 10 %. Osuus oli yhden prosent-
tiyksikön suurempi kuin vuonna 2014. (Kuvio 1).

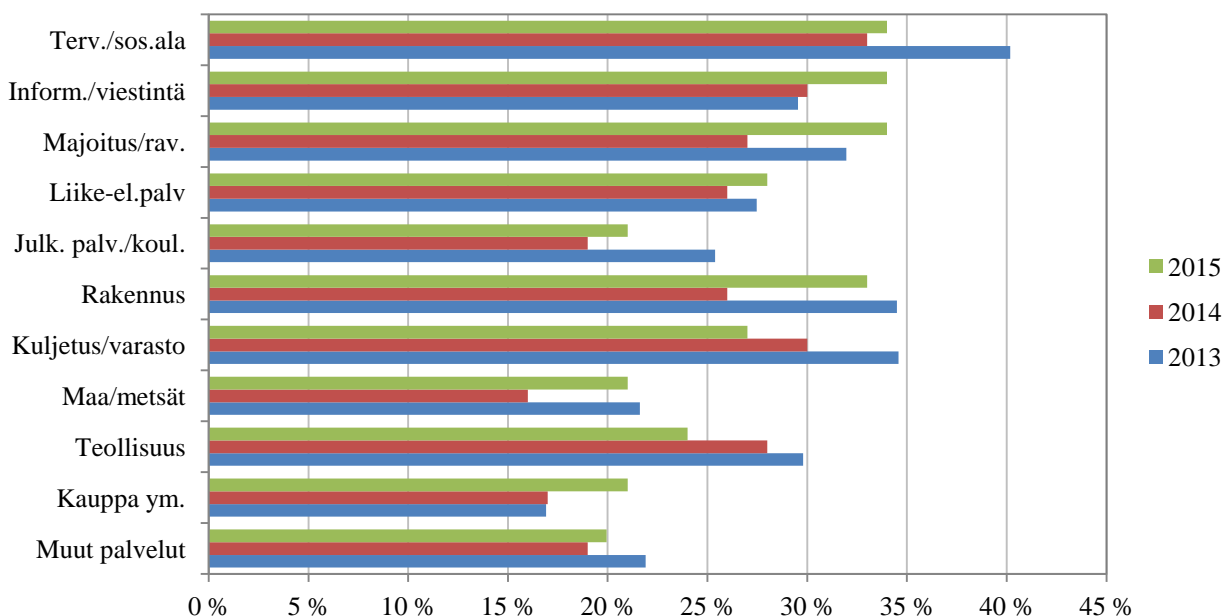
Kuvio 1. Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat v. 1993–2015, %



Rekrytointiongelmia olivat vuonna 2015 yleisimpiä terveydenhuolto- ja sosiaaalialalla, majoitus- ja ravitsemusalalla sekä rakennusala. Harvinaisimpia rekrytointiongelmia olivat puolestaan muiden palveluiden toimialalla, maa- ja metsätaloudessa, kaupan alalla sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla. (Kuvio 2).

Toimialojen väliset erot rekrytointiongelmien esiintymisessä ovat huomattavat, ja rekrytointiongelmien esiintyminen vaihtelee vuosittain. Vuonna 2014 ongelmia esiintyi lähes kaikilla toimialoilla vähemmän kuin vuonna 2013. Vuonna 2015 ongelmat olivat taas lisääntyneet vuoteen 2014 verrattuna muilla toimialoilla paitsi teollisuudessa sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa. Teollisuudessa laskua oli neljä prosenttiyksikköä, kuljetuksen ja varastoinnin alalla kolme.

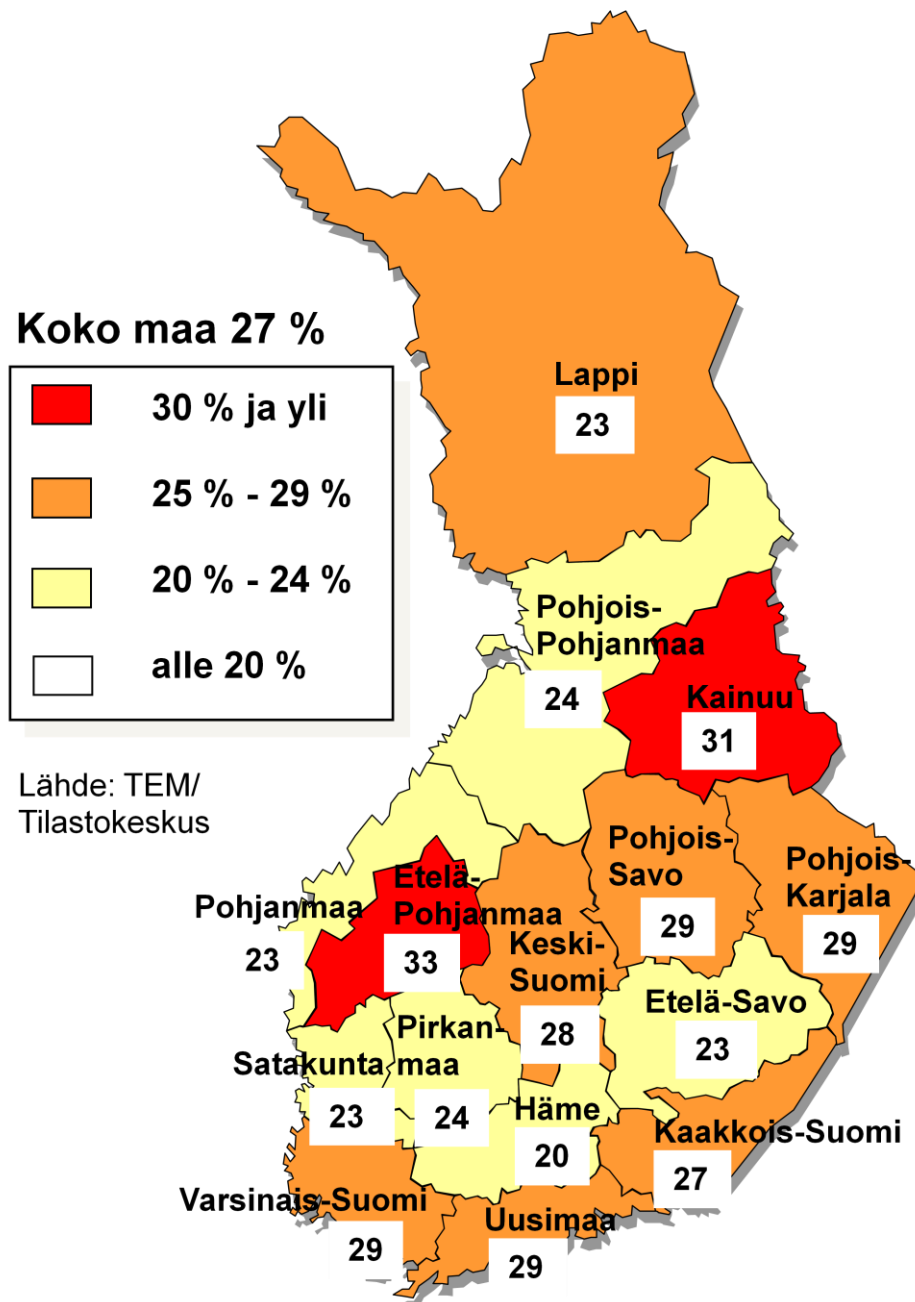
Kuvio 2. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain vuosina 2013–2015, %



Suhteellisesti eniten rekrytointiongelmia vuonna 2015 esiintyi Etelä-Pohjanmaalla (33 %) ja Kainuussa (31 %) sijaitsevilla toimipaikoilla. Alueiden tilanne vaihtelee jonkin verran vuosittain. Vuonna 2013 alueet, joilla rekrytointiongelmien esiintyminen oli yleisimpiä, olivat Lappi (37 %) ja Kainuu (34 %). Vuonna 2014 suhteellisesti eniten rekrytointiongelmia esiintyi Kaakkois-Suomessa (31 %) ja Etelä-Savossa (30 %).

Suhteellisesti vähiten rekrytointiongelmia esiintyi vuonna 2015 Hämeessä (20 %), Pohjanmaalla (23 %), Satakunnassa (23 %) ja Etelä-Savossa (23 %). Etelä-Savon suhteellinen asema on siis parantunut vuoteen 2014 verrattuna, jolloin alueella esiintyi toiseksi eniten rekrytointiongelmia. (Kuvio 3).

Kuvio 3. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY-keskuksittain vuonna 2015, %



Työvoimapulan käsitteellä kuvataan niiden toimipaikkojen osuutta, jotka jäivät kokonaan tai osittain ilman hakemiaan työntekijöitä. Koko maassa tällaisia toimipaikkoja oli 10 % työntekijöitä hakeneista toimipaikoista. Suurin osuus työvoimapulasta kärsineitä toimipaikkoja oli Pohjois-Karjalassa, 18 %. Vähiten työvoimapulasta kärsittiin Pohjanmaalla, jossa 5 % työntekijää hakeneista toimipaikoista ilmoitti, että ainakin osa haetuista työntekijöistä jäi saamatta.

Yleisimpiä pula-ammatteja eli ammatteja, joihin toimipaikat eivät saaneet ainakaan kaikkia hakemiaan työntekijöitä rekrytoitua olivat vuonna 2015:

- peruskoulun alaluokkien opettajat ja lastentarhanopettajat
- lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat
- myynnin, markkinoinnin ja tiedotuksen erityisasiantuntijat
- myyjät ja kauppiaat
- rakennustyöntekijät ym.
- myynti- ja ostoagentit
- lähihoitajat, muut terveydenhuollon työntekijät ja kodinhoitajat
- ravintola- ja suurtaloustyöntekijät
- tekniikan erityisasiantuntijat (pl. sähkötekniologia)
- raskaiden moottoriajoneuvojen kuljettajat

Liitteessä (Taulukko 1) on esitetty työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen, työvoiman saatavuusongelmia kokeneiden toimipaikkojen ja työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuudet toimialoitain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan, ELY-keskuksittain ja toimipaikan sektorin mukaan.

3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT

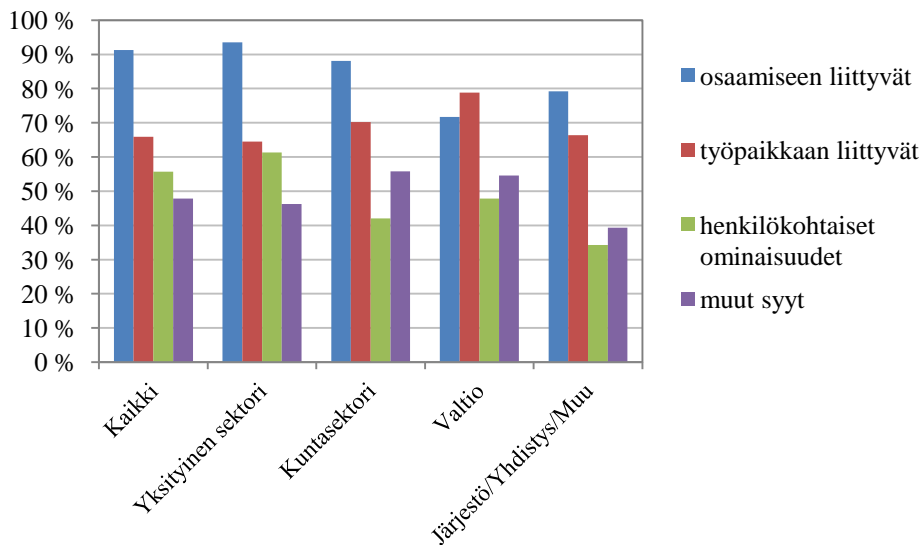
Toimipaikoilta kysyttiin tutkimuksessa, mitä syitä heidän mielestään oli siihen, että työntekijöitä oli vaikea saada. Syitä esitettiin valmiina 10 väittämän muodossa ja toimipaikkoja pyydettiin vastaamaan asteikolla *Ei yhtään / Vähän / Jonkin verran / Paljon / Ei osaa sanoa*.

Henkilön osaamiseen liittyvät syyt (koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muu työn vaatima taito) olivat useimmin mainittuja syitä. 91 % ongelmia kokeneista toimipaikoista mainitsi ongelmien syynä osaamiseen liittyvät syyt. Yksityisen sektorin ongelmia kokeneista toimipaikoista jopa 94 % kertoi, että osaamiseen liittyvät syyt olivat olleet ainakin yksi selitys rekrytointiongelmiiin (Kuvio 4). Osaamiseen liittyvät syyt olivat useimmin mainittuja syitä kaikilla työnantajasektoreilla valtiota lukuun ottamatta; valtiolla yleisin rekrytointiongelmien syy olivat työpaikkaan liittyvät syyt (työaika, työpaikan sijainti, palkkaus), jotka mainitsi 79 % vastaajista.³

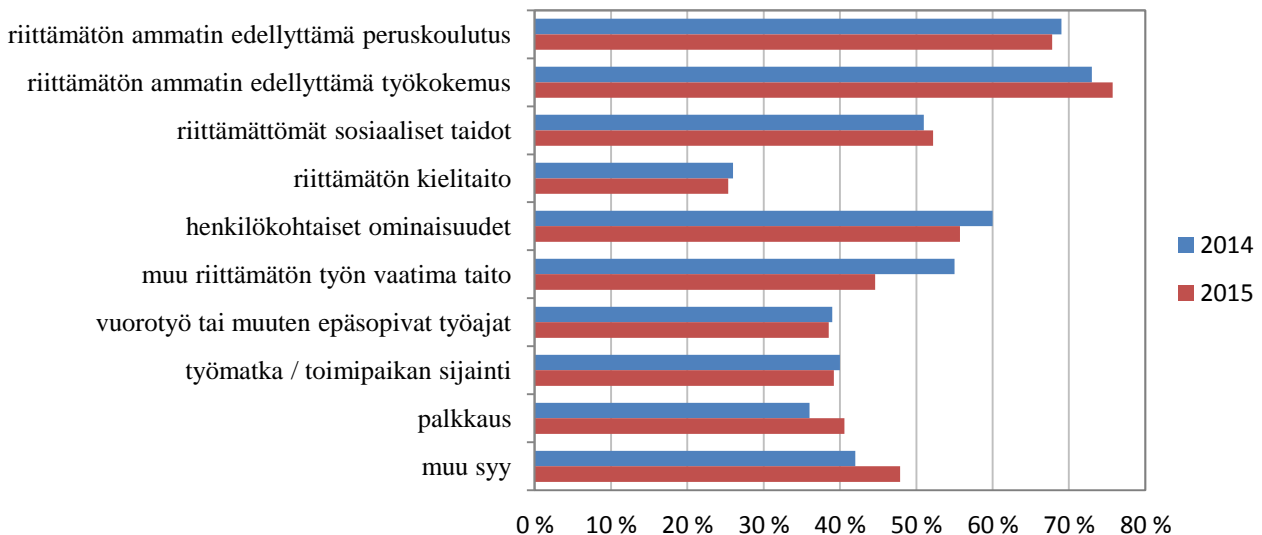
Aggregaattitasolla kaikilla toimialoilla rekrytointiongelmien ilmoitetut syyt ovat jotakuinkin samat kuin edellisenä vuotena. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviä syitä ilmoitettiin hieman vähemmän kuin vuotta aiemmin (56 % vs. 60 %) ja luokka ”muut syyt” sai hieman enemmän mainintoja kuin vuosi sitten (48 % vs. 42 %).

Sektoreittain tarkasteltuna havaitaan, että kuntasektorilla rekrytointiongelmien ilmoitetut syyt olivat vuonna 2015 jotakuinkin samat kuin vuonna 2014. Yksityisellä sektorilla luokan ”muut syyt” ilmoittaminen on lisääntynyt 39 %:sta 46 %:iin. Valtiolla taas osaamiseen liittyvien syiden mainitseminen on vähentynyt 81 %:sta 72 %:iin. Suurimmat muutokset ovat tapahtuneet kolmannella sektorilla (yhdistys, järjestö tai muu), jossa henkilökohtaisten ominaisuuksien mainitseminen on vähentynyt 34 %:iin vuoden 2014 56 %:sta ja luokan ”muut syyt” mainitseminen 39 %:iin vuoden 2014 58 %:sta.

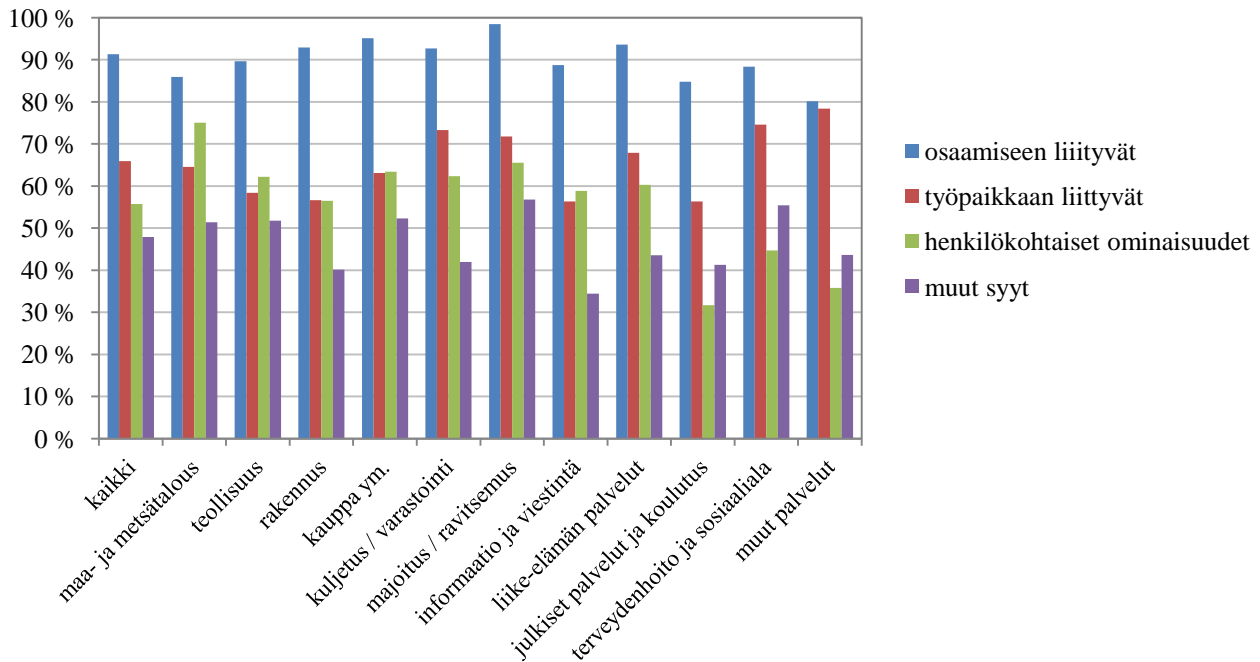
³ Toimipaikka on voinut haastattelussa mainita useita syitä rekrytoinnin ongelmiin, joten syiden prosentiosuudet eivät summaudu sataan.

Kuvio 4. Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät työnantajasektoreittain vuonna 2015, %

Yksittäisiä syitä työvoiman saatavuusongelmille on tarkasteltu kuviossa 5. Kuten edellisvuonnakin, riittämätön ammatin vaatima työkokemus tai peruskoulutus olivat myös vuonna 2015 keskeisimmät yksittäiset syyt saatavuusongelmien taustalla. Myös henkilökohtaiset ominaisuudet (riittämätön aloitekyky, työmotivaatio, oppimistaidot yms.) mainittiin usein, joskin hieman harvemmin kuin vuonna 2014. Syyn ”muu riittämätön työn vaatima taito” mainitseminen on harventunut entisestään: vuonna 2013 sen mainitsi 62 % ongelmia kokeneista toimipaikoista, vuonna 2014 55 % ja vuonna 2015 enää 45 %. Kuten edellisvuonnakin, myös vuonna 2015 harvimminkin mainittu syy oli kielitaito.

Kuvio 5. Työvoiman saatavuusongelmien syyt vuosina 2014 ja 2015, %

Tarkasteltaessa saatavuusongelmien syitä toimialoittain (Kuvio 6), havaitaan, että osaamiseen liittyvät tekijät ovat keskeisimpiä kaikilla toimialoilla, joskin muiden palveluiden alalla työpaikkaan liittyvät syyt mainitaan lähes yhtä usein. Työpaikkaan liittyvät syyt mainitaan keskimääräistä useammin myös terveydenhuolto- ja sosiaalialalla, kuljetuksen ja varastoinnin sekä majoituksen ja ravitsemuksen aloilla. Henkilökohtaisten ominaisuuksien rooli työvoiman saatavuusongelmien syynä korostuu maa- ja metsätaloudessa sekä majoitus- ja ravitsemusalalla.

Kuvio 6. Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät toimialoittain vuonna 2015, %

4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT

Vuonna 2015 noin 40 000 toimipaikkaa (26 %) on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana. Paikkojen täyttö on noussut hieman edellisvuodesta. Vuonna 2010 vain noin 20 % toimipaikoista täytti työpaikkoja, vuosina 2011 ja 2012 noin 30 %. Vuonna 2013 työpaikan täyttäneitä toimipaikkoja oli 27 % ja vuonna 2014 25 %.

Eri toimialoilla työpaikkoja täytettiin suhteellisesti useimmin terveydenhuollon ja sosiaalialan toimipaikoissa (43 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (41 %). Samat toimialat täyttivät eniten paikkoja myös vuonna 2014. Vähiten rekrytointeja oli ollut maa- ja metsätaloudessa (15 %) sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa (15 %).

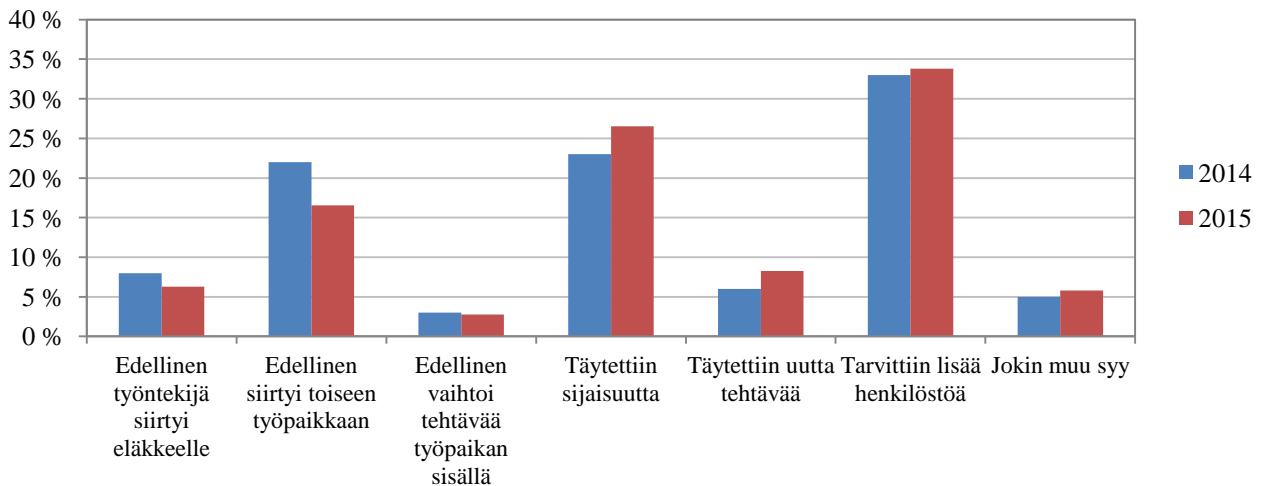
Vuonna 2015 viimeksi täytetyistä työpaikoista puolet oli määräaikaista (49,5 %) ja puolet vakinaisia (50,5 %). Määräaikaista työvoimaa on hankittu yleisimmin muiden palveluiden alalla (64 %) ja maa- ja metsätaloudessa (61 %). Vakinaista työvoimaa taas hankittiin yleisimmin informaatio- ja viestintäalalla (71 %) ja liike-elämän palveluissa (61 %).

Vuonna 2015 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli 77 % ja osa-aikaisilla täytettyjen 22 %. Aivan pieni osuus oli muita, esimerkiksi provisio- tai yrittäjäpohjaista työtä. Kuten vuonna 2014, myös vuonna 2015 suhteellisesti eniten osa-aikaisia rekrytointiin kaupan alalle (43 %) ja majoitus- ja ravitsemusosalalle (33 %). Vähiten osa-aikaisia rekrytoitiin maa- ja metsätalouteen (5 %) ja teollisuuteen (6 %).

Yleisimmät syyt työpaikkojen täyttöön olivat toimipaikkojen mukaan tarve lisähenkilöstölle (34 %), sijaisuus (27 %) ja edellisen työntekijän siirtyminen toiseen työpaikkaan (17 %). Samat syyt mainit-

tiin yleisimmin myös vuonna 2014. Kaikkiaan työpaikan täytön syitä koskevien vastausten jakauma on vuonna 2015 hyvin samanlainen kuin vuonna 2014. Syy ”edellinen työntekijä siirtyi toiseen työpaikkaan” tosin mainittiin hieman harvemmin (-5,5 prosenttiyksikköä) kuin vuonna 2014, mutta yleisimpien rekrytointisyiden lista oli molempina vuosina sama.

Kuvio 7. Rekrytoinnin syyt vuosina 2014 ja 2015.



Rekrytointien syyt erosivat eri toimialoilla, mutta vuosien 2014 ja 2015 välillä ei ole suuria eroja. Jotakuinkin samoilla toimialoilla vastaajat ilmoittavat rekrytoinnin syyksi lisähenkilöstön tarpeen ja sijaisuuden täytön sekä vuonna 2014 että 2015.

Vuonna 2015 lisähenkilöstön tarve rekrytointisyynä oli yleisintä kaivostoiminnan (67 %) ja rakentamisen (58 %) toimialoilla. Rakennusala nousi kärkeen vuonna 2014, jolloin lisähenkilöstön tarve oli rekrytointisyynä 72 %:ssa rekrytoineista toimipaikoista. Pienin osuus lisähenkilöstön tarpeen rekrytointisyynä maininneita oli koulutuksen (13 %) ja julkisen hallinnon (14 %) aloilla sekä sosiaali- ja terveysalalla (15 %). Sosiaali- ja terveysalalla oli pienin osuus lisähenkilöstön tarpeen maininneita myös vuonna 2014.

Uusi tehtävä oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2015 kiinteistöalalla (27 %) ja informaatio- ja viestintäalalla (27 %). Informaatio- ja viestintäalalla uusi tehtävä mainittiin suhteellisesti useimmin rekrytoinnin syynä myös vuonna 2014.

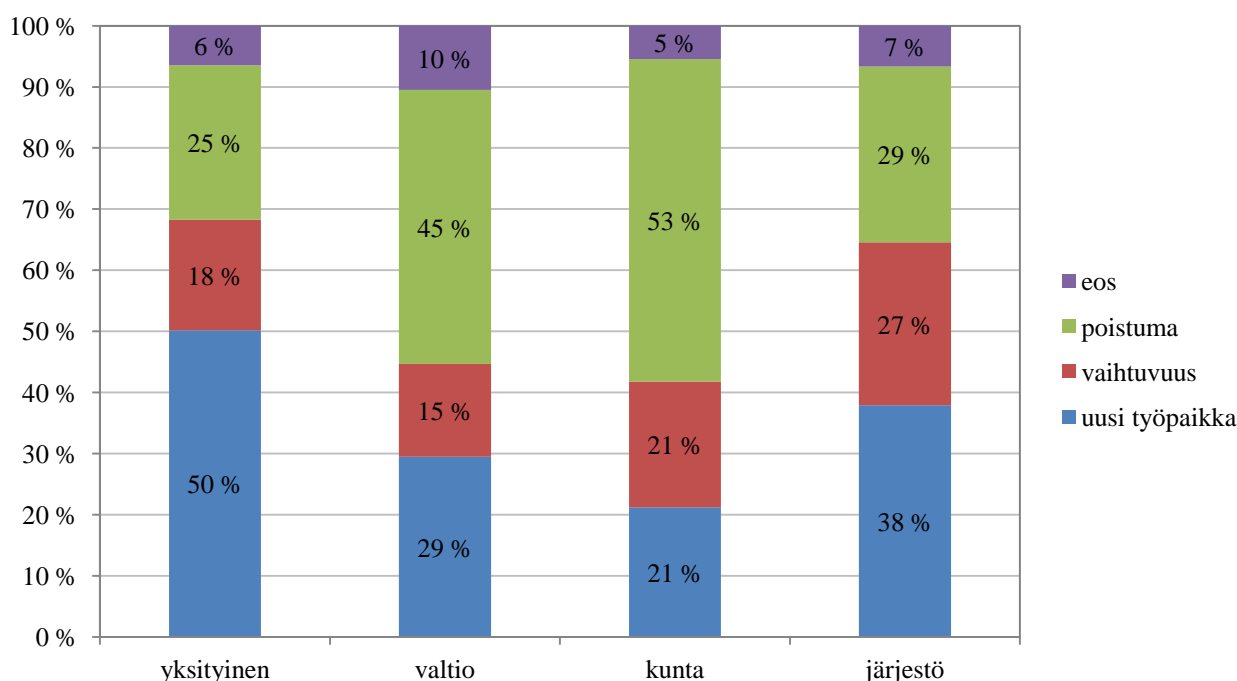
Sijaisuuden täyttäminen oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2015 sosiaali- ja terveysalalla (45 %) ja koulutuslalla (43 %). Samat alat täyttivät yleisimmin sijaisuuksia myös vuonna 2014. Edellisen työntekijän jääminen eläkkeelle oli rekrytointisyynä suhteellisesti yleisin sähkö-, kaasu- ja lämpöhuollon alalla (15 %) sekä julkisen hallinnon alalla (14 %). Tältä osin tulokset poikkeavat vuoden 2014 tuloksista, joissa eläkkeelle jääminen oli suhteellisesti yleisin rekrytointisyys maatalouden toimialalla.

Rekrytoinnin syissä on eroa myös työnantajasektoreiden välillä. Kuviossa 8 on ryhmitelty syyt siten, että ”uusi paikka” sisältää syyt ”täytettiin uutta tehtävää” sekä ”tarvittiin lisää henkilöstöä”, jolloin kyseessä on siis kokonaan uusi työpaikka. ”Vaihtuvuus” sisältää syyt ”edellinen siirtyi toiseen työpaikkaan” sekä ”edellinen vaihtoi tehtävää työpaikan sisällä” ja ”poistuma” taas syyt ”edellinen työntekijä siirtyi eläkkeelle” ja ”täytettiin sijaisuutta”. Lisäksi kuviossa 8 on esitetty muu syy / ei osaa sanoa / kieltäytyy vastaamasta.

Kaikki rekrytoinnin syyt ovat ryhmiteltävissä uusiin työpaikkoihin, vaihtuvuuteen tai poistumaan, joten kaatoluokassa on kyse lähinnä tiedon puuttumisesta. Kaikkiaan uusia työpaikkoja oli rekrytoinneista 42 %. 33 %:ssa syynä oli poistuman korvaaminen ja 19 %:ssa vaihtuvuuden korvaaminen.

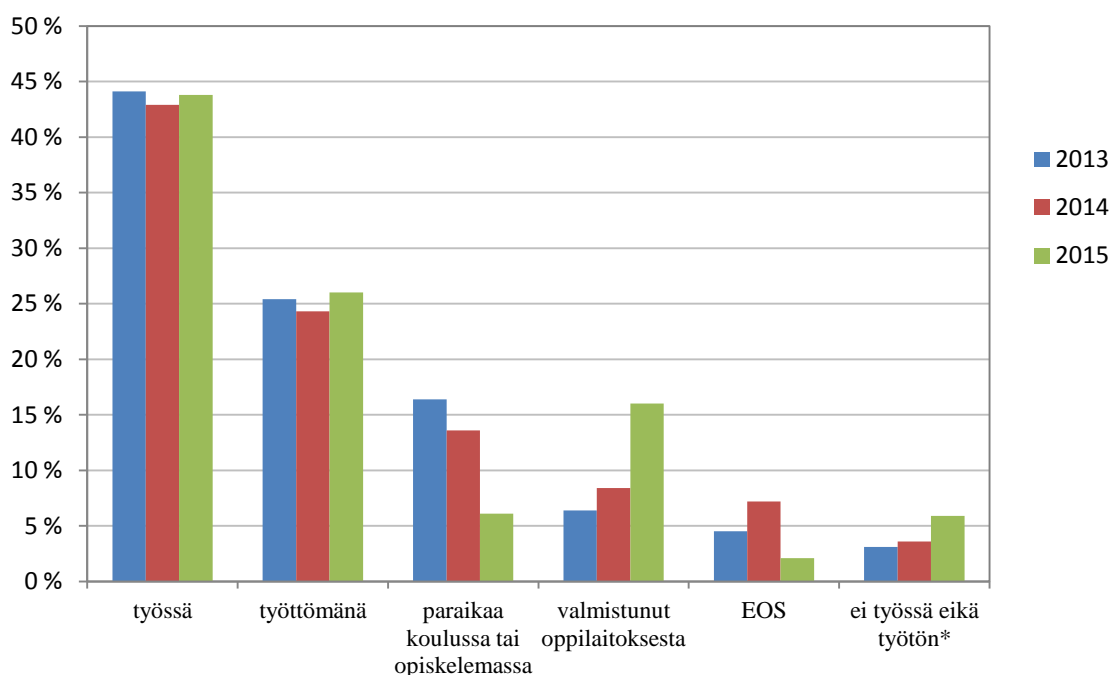
Yksityisellä sektorilla puolet paikkojen täytöstä johtuu uusien työpaikkojen synnystä, sen sijaan kuntasektorilla yli puolet työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista ja valtiollakin lähes puolet. Näiltä osin tulokset noudattelevat vuoden 2014 tuloksia. Järjestösektorilla rekrytointien syyt ovat hieman muuttuneet vuoteen 2014 verrattuna: uusien paikkojen osuus on noussut 38 %:iin rekrytoinneista (29 % v. 2014) ja vastaavasti poistuman osuus on laskenut (29 % v. 2015; 42 % v. 2014). Tiedon puuttuminen rekrytoinnin syystä on yleisintä valtiolla, jossa yli 10 % toimipaikoista ei osannut vastata kysymykseen.

Kuvio 8. Rekrytoinnin syyt vuonna 2015, %



Rekrytoitavien työmarkkina-asema

Valtaosa toimipaikkojen viimeisimmistä rekrytoinneista (44 %) vuonna 2015 siirtyi tehtävään toisesta työpaikasta. Työttömiä oli 26 %, opiskelijoita ja koululaisia 6 % ja vastavalmistuneita 16 %. Edellisvuoteen verrattuna opiskelijoita ja koululaisia palkattiin harvemmin ja vastavalmistuneita useammin.

Kuvio 9. Mistä rekrytoidut tulivat uuteen työpaikkaan vuosina 2013, 2014 ja 2015

*(Äitiys- / vanhempainlomalla, kotityötä tekevä, varusmies- tai siviilipalveluksessa tms.)

Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus oli vuonna 2015 suurin julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla (57 %) sekä terveydenhuolto- ja sosiaalialalla (51 %). Työttömiä rekrytoitiin suhteellisesti eniten kuljetus- ja varastointialalla (38 %), rakennusalalla (35 %) sekä muiden palveluiden toimialalla (35 %). Suhteellisesti harvinaisinta työttömien rekrytointi oli julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (20 %) sekä terveydenhuolto- ja sosiaalialalla (21 %).

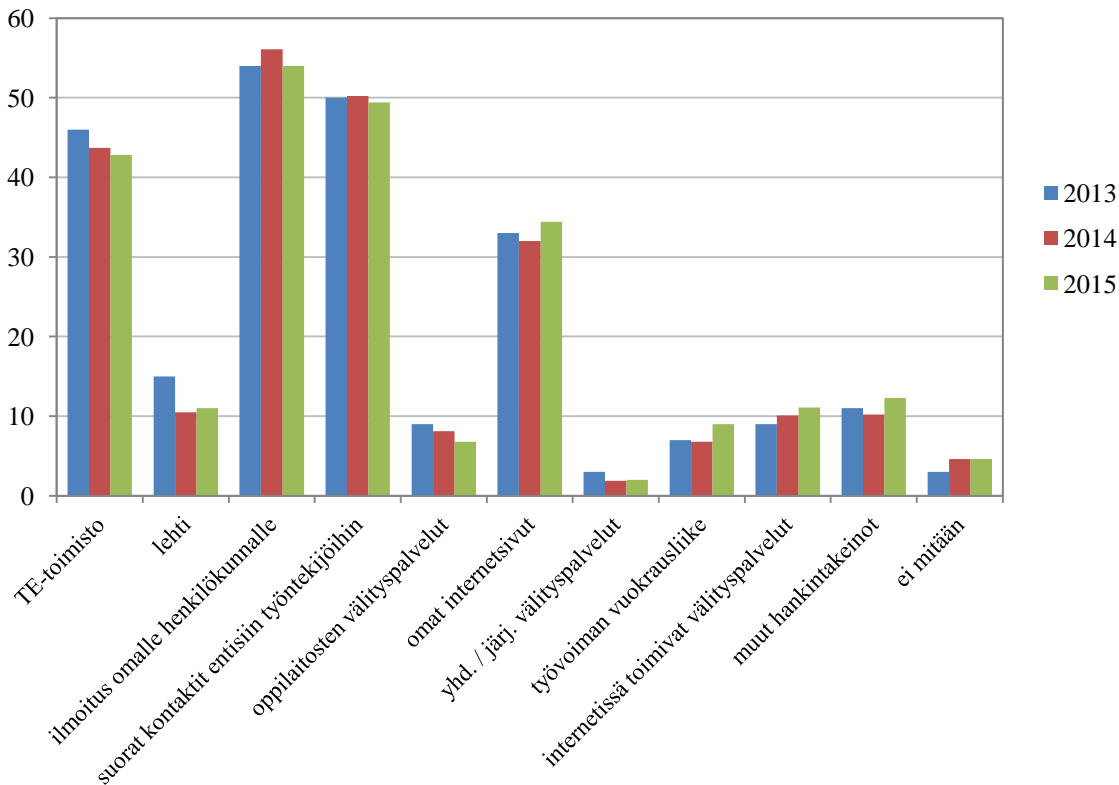
Työvoiman hankintakeinot

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2015 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle (54 % rekrytoineista toimipaikoista) ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin (49 %). Samat hankintakeinot olivat käytetyimmät myös vuonna 2014. TE-toimistoa käytti 43 % rekrytoineista toimipaikoista. TE-toimiston käyttö on lievässä laskussa: vuosina 2012 ja 2013 sitä käyttäneiden osuus oli 46 % ja vuonna 2014 44 %.

Epävirallisten kanavien lisäksi TE-toimiston käyttö sekä omat internetsivut ovat käytetyimmät kanavat. Toimipaikat ovat voineet ilmoittaa useita käyttämiään hankintakanavia. Summaamalla kaikki käytetyt kanavat yhteen, voidaan todeta suomalaisen työnantajan käyttävän keskimäärin 2,3 kanavaa avointa työpaikkaa kohden.

Kanavien käyttö on hieman laskenut viime vuosina: vuonna 2012 työnantajat käyttivät keskimäärin 2,5 kanavaa avointa työpaikkaa kohden. Kaikkiaan muutokset kanavien käytössä ovat kuitenkin pieniä, ja suosituimmat työvoiman hankintakanavat pysyvät samoina vuodesta toiseen.

Kuvio 10. Työvoiman hankintakanavat v. 2013–2015, % (huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti)



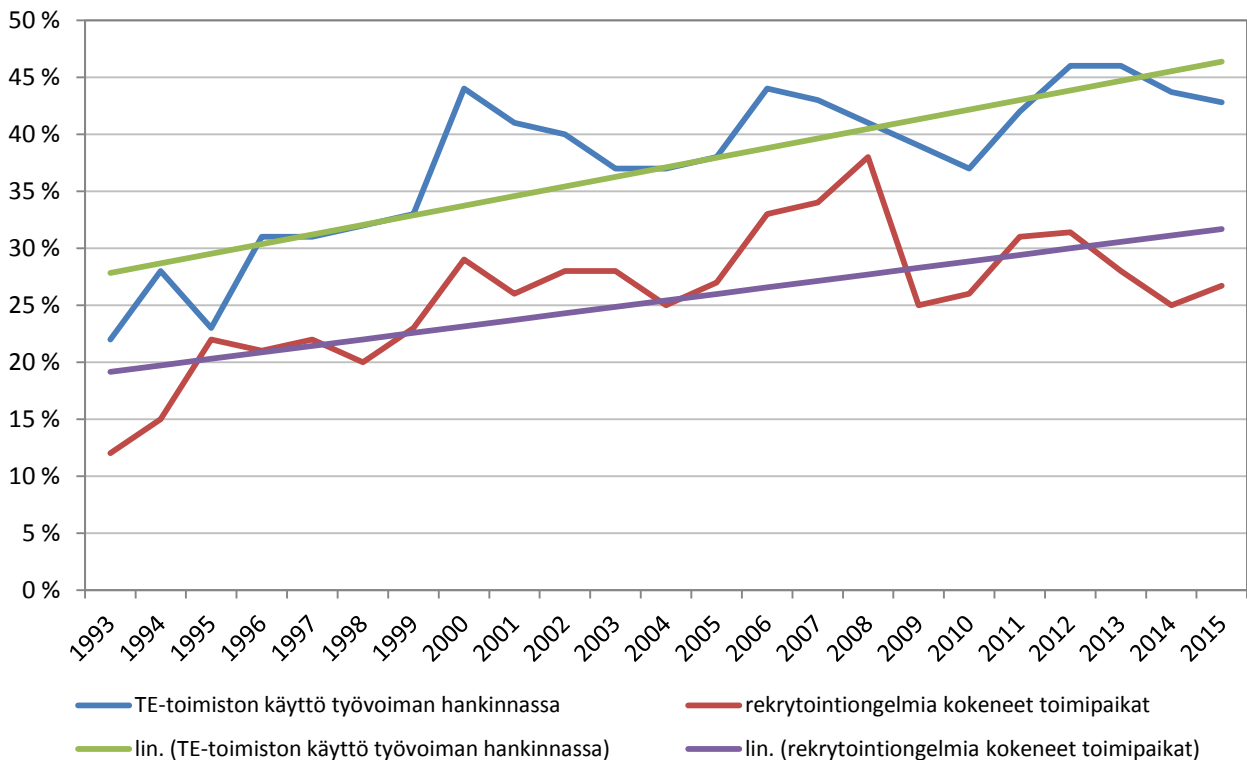
Pohjois-Savossa yli puolet (56 %) rekrytoineista toimipaikoista on ilmoittanut paikan työ- ja elinkeinotoimistoon, mutta Satakunnassa vain noin kolmannes (32 %). Mitä enemmän toimipaikassa on työntekijöitä, sitä useammin avoin työpaikka ilmoitetaan työ- ja elinkeinotoimistoon: 1-4 henkilöä työllistävässä toimipaikoissa työ- ja elinkeinotoimistoa oli käyttänyt 33 %, kun taas yli 50 henkilön toimipaikoissa 52 % oli ilmoittanut paikan TE-toimistoon.

Yksityisen sektorin toimipaikoista TE-toimistoa oli käyttänyt rekrytoinnissa 40 %, valtiolla 46 %, järjestösektorilla 48 % ja kuntasektorilla 49 %. Työ- ja elinkeinotoimiston käyttö on ollut suhteellisesti yleisintä muiden palveluiden toimialalla (58 %) sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla (57 %). Suhteellisesti harvimminkin TE-toimistoa käytetään työvoiman hankinnassa rakennusalaalla (26 %), informaatio- ja viestintäalalla (29 %) sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa (29 %).

Liitteessä (Taulukko 2) on esitetty työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet toimialoittain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan ja toimipaikan sektorin mukaan sekä alueittain.

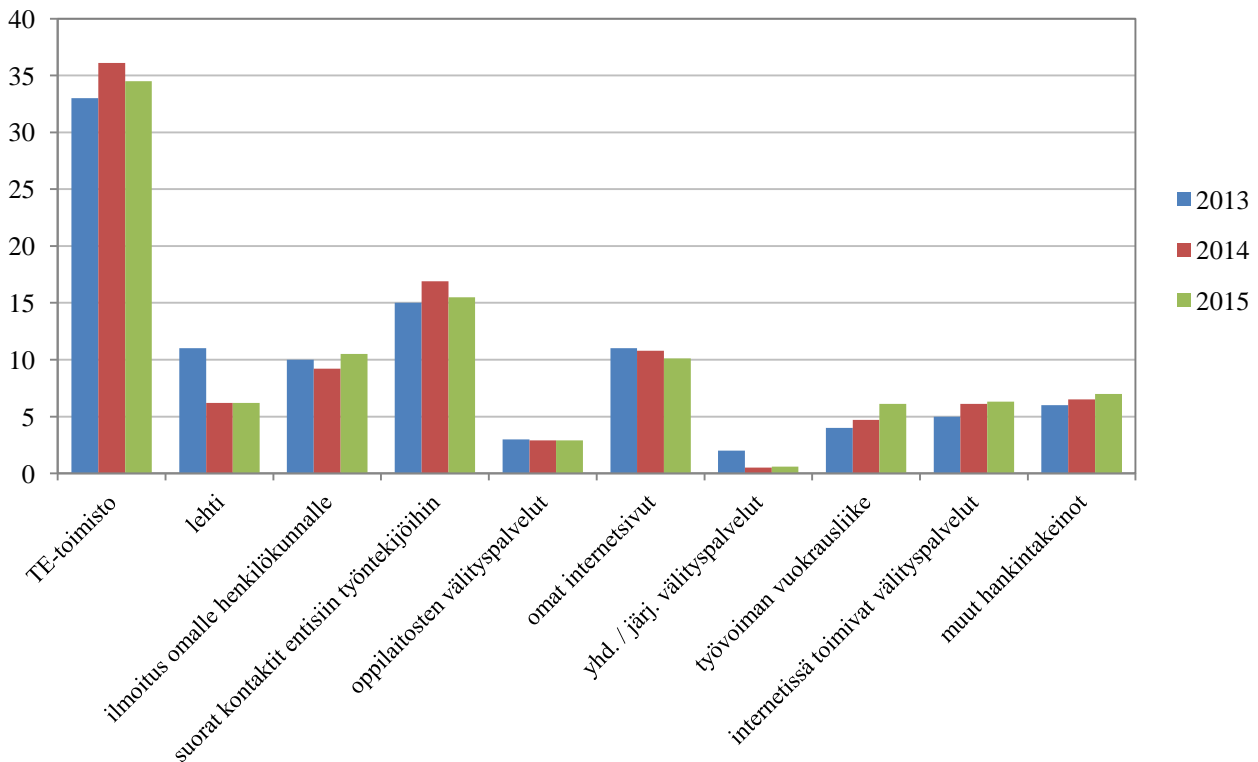
TE-toimistojen käytöllä on yhteys mm. rekrytointiongelmien esiintymiseen. Kuviossa 11 on tarkasteltu TE-toimiston käyttöä ja rekrytointiongelmien esiintymistä vuodesta 1993 lähtien rinnakkain. Kuvioon on lisäksi piirretty lineaariset regressiosuorat, jotka kuvaavat sekä TE-toimistojen käytön että rekrytointiongelmien olevan nousussa. TE-toimiston käyttö on kuitenkin kasvanut nopeammin ja kasvu on ollut tasaisempaa kuin rekrytointiongelmien, joille tyypillistä ovat suurehkot, mm. suhdannetilanteeseen kytkeytyvät, vaihtelut.

Kuvio 11. TE-toimiston käyttö työvoiman hankinnassa (%) ja rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus (%) v. 1993–2015



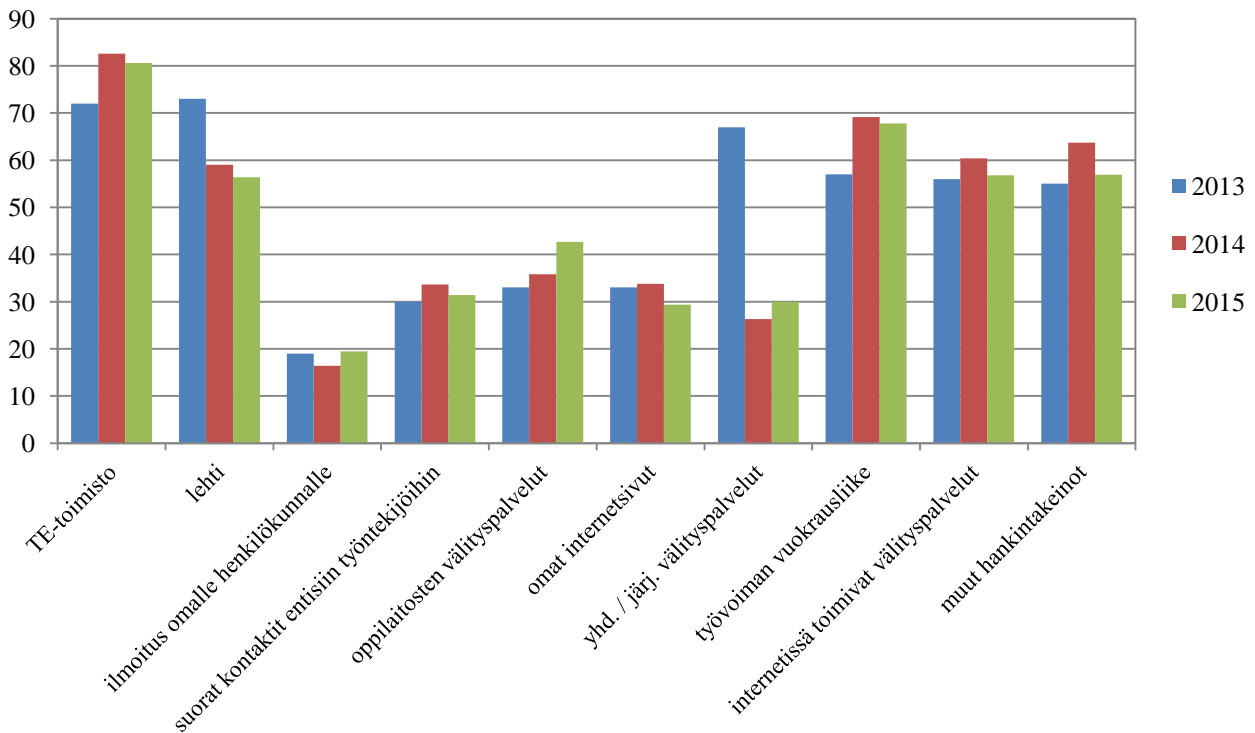
Haastatteluissa on vielä selvitetty eri tiedotusmuotojen vaikuttavuutta työpaikan täytölle kysymyksellä: millä hankintakanavalla on ollut suurin merkitys siihen, että työpaikka saatiin täytettyä. Kysymys on esitetty niille toimipaikoille, jotka ovat käyttäneet useampaa tiedotusmuotoa rekrytoinnissaan. Lisäksi toimipaikka on käyttänyt tiedotusta, joka ei ole ollut rajattu vain omalle henkilöstölle, entisille työntekijöille tai entisille työnhakijoille.

Tässä tarkastelussa TE-toimistot nousevat merkityksellisimmäksi työvoiman hankintakanavaksi. Noin 35 % useampaa rekrytointikanavaa käyttäneistä toimipaikoista piti vuonna 2015 TE-toimistojen roolia merkityksellisimpänä työvoiman hankintaprosessissa. Vuonna 2014 osuus oli 36 % ja vuonna 2013 33 %. Useimmin käytetyt kanavat, kuten ilmoitus omalle henkilökunnalle tai suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai -hakijoihin, eivät tässä tarkastelussa nouse likikään sellaiseen rooliin kuin niiden käyttö antaisi aiheen olettaa (kuvio 12). TE-toimisto tavoittaa suuren joukon ihmisiä ja on kanavana tunnettu, mikä auttaa paikan täytön merkityksellisyydessä.

Kuvio 12. Tiedotusmuoto, jolla on ollut suurin merkitys työpaikan täyttöön v. 2013–2015, %

Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien tehokkuutta voidaan arvioida myös suhteuttamalla kanavan merkityksellisyys paikan täytössä sen käyttöön. Näin tarkasteltuna tehokkaimmiksi kanaviksi nousevat TE-toimisto ja työvoiman vuokrausliike (Kuvio 13). Muita tehokkaita kanavia ovat internetissä toimivat välityspalvelut, lehti-ilmoitus sekä ”muut hankintakeinot”. Vuokrausliikkeen, internet-välityspalveluiden, lehti-ilmoituksen ja ”muiden hankintakeinojen” käytön erinomainen tehokkuus perustuu valikoivaan käyttöön: merkityksellisyys ei ole erityisen korkea, mutta käyttö on vain hieman yleisempää, joten tehokkuus muodostuu hyväksi.

TE-toimiston hyvä tehokkuus muodostuu hyvin toisella tapaa: sekä merkityksellisyys että käyttö ovat korkeita. Muiden paljon käytettyjen kanavien, yhteydenottojen entisiin työntekijöihin ja omien internetsivujen, merkityksellisyys on huomattavasti TE-toimistoa alhaisempi, joten niiden tehokkuus jää pienemmäksi. TE-toimiston tehokkuus oli laskussa vuodet 2011–2013, mutta vuonna 2014 TE-toimiston tehokkuusluku nousi edellisvuodesta. Vuonna 2015 tehokkuus laski taas lievästi.

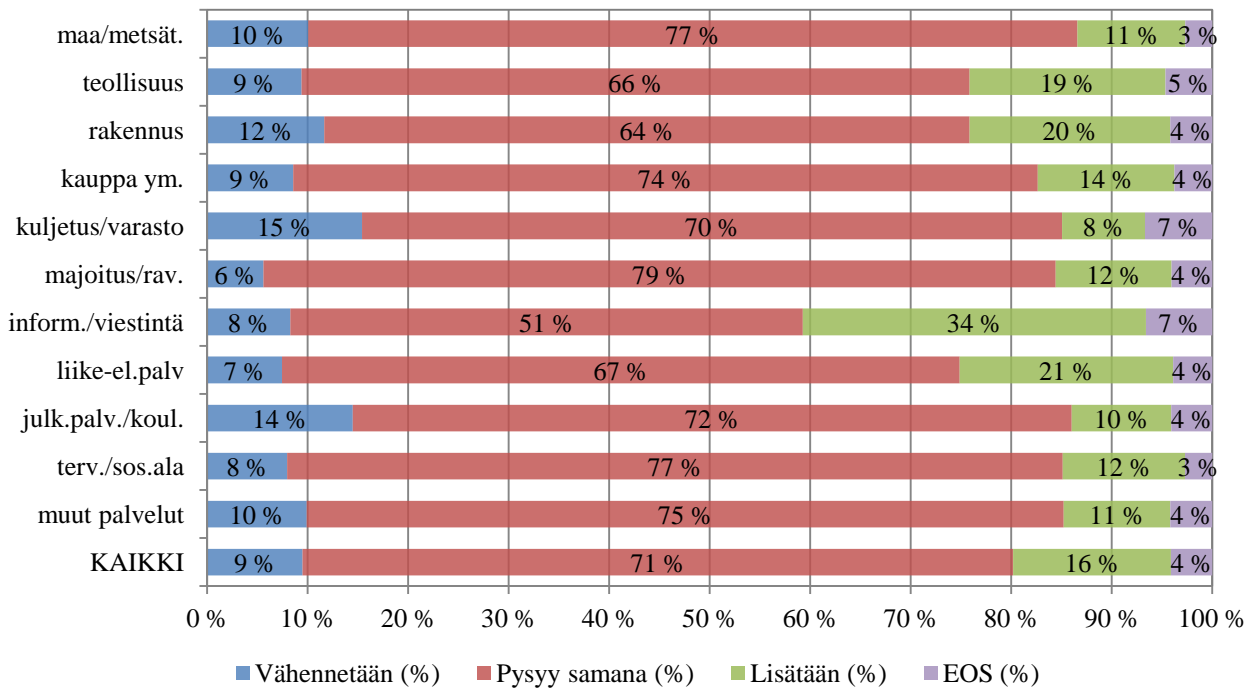
Kuvio 13. Eri rekrytointikanavien tehokkuusluku v. 2013–2015⁴

5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT

Vuonna 2015 kaikkiaan 16 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Yhdeksän prosenttia toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Suurin osa toimipaikoista katsoi aiempaan tapaan, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan. Osuuksissa on ollut vain erittäin pieniä muutoksia vuosiin 2013 ja 2012 verrattuna.

Toimialoittain suhteellisesti eniten palkkaussuunnitelmia oli informaatio- ja viestintäalan toimipaikoissa (34 %). Informaatio- ja viestintäala oli palkkaussuunnitelmien kärjessä myös vuonna 2014. Eniten vähentämissuunnitelmia oli kuljetuksen ja varastoinnin alan toimipaikoilla (15 %).

⁴ Hakukanavien tehokkuusluku on laskettu seuraavasti: tehokkuus % = (merkityksellisyys paikan täytössä / kanavan käyttö) x 100.

Kuvio 14. Henkilöstön palkkaus- ja vähentämissuunnitelmat toimialoittain vuonna 2015, %

Toimipaikoilta on myös kysytty, mihin ammatteihin ne aikovat palkata työntekijöitä. Volyymiltaan 10 suurinta toimipaikkatasolle korotettua ammattinimikettä palkkaussuunnitelmissa olivat:

- rakennustyöntekijät (pl. sähköasentajat)
- liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat
- myyjät, kauppiat ym.
- tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat
- palvelutyöntekijät
- liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat
- luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat
- konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat
- kuljetustyöntekijät

Kymmenen suurimman palkattavan ammatin lista on lähes sama kuin vuonna 2014. Ainoastaan tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat on ammattiryhmä, joka oli kymmenen halutuimman palkattavan ammatin joukossa vuonna 2015, mutta ei vuonna 2014. Toimistotyöntekijöiden ammattiryhmä puolestaan oli kymmenen halutuimman listalla vuonna 2014, mutta ei enää vuonna 2015. Muilta osin kymmenen halutuimman ammatin listat ovat samat vuosina 2014 ja 2015.

LIITTEET**Taulukko 1.** Työvoimaa hakenneet toimipaikat sekä rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden osuus 2015

	työvoimaa hakenneet toimipaikat	rekrytointiongelmia kokeneet	työvoimapulaa kokeneet
KAIKKI	49,17	26,66	10,35
ELY-KESKUS			
Uusimaa	49,59	29,27	11,61
Varsinais-Suomi	50,48	28,72	12,78
Satakunta	50,99	22,52	10,67
Häme	46,92	19,96	8,17
Pirkanmaa	47,67	23,81	6,41
Kaakkois-Suomi	47,41	27,10	10,68
Etelä-Savo	48,91	22,65	6,66
Pohjois-Savo	45,78	28,77	7,51
Pohjois-Karjala	54,76	28,86	17,81
Keski-Suomi	46,52	28,02	15,04
Etelä-Pohjanmaa	43,21	33,17	9,01
Pohjanmaa	54,45	23,01	4,77
Pohjois-Pohjanmaa	50,37	23,73	8,64
Kainuu	64,61	30,72	8,15
Lappi	46,33	23,22	13,19
SEKTORI			
Yks.sektori	45,36	27,34	11,01
Kuntasektori	70,25	28,30	10,83
Valtio	60,03	13,22	3,3
Järj/Yhd/Muu	47,35	21,57	5,63
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ			
1-4	30,33	23,57	11,11
4-9	53,13	26,22	9,31
10-49	75,44	29,09	9,85
50-	90,93	28,48	13,00
TOIMIALA			
Maa/metsät.	40,09	20,60	9,35
Teollisuus	46,37	24,49	9,68
Rakennus	38,53	33,14	12,72
Kauppa ym.	48,50	20,54	6,64
Kuljetus/varasto	39,11	26,68	13,47
Majoitus/rav.	53,24	33,66	11,67
Inform./viestintä	51,40	34,33	17,05
Liike-el.palv	48,49	28,09	12,95
Julk.palv./koul.	66,25	20,94	6,34
Terv./sos.ala	67,09	33,83	12,75
Muut palvelut	42,72	19,95	5,71

Taulukko 2. Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet 2015

	TE- toimisto	Lehti	Oma henkilöstö	Ent. työntek.	Op. rekry- palvelut	Omat inter- net-sivut	Yhd./ Järj.	Vuokr.- liike	Internet- palvelut	Muut hankinta- keinot	Ei mitään
KAIKKI	42,8	11,0	54,0	49,4	6,8	34,4	2,0	9,0	11,1	12,3	4,6
ELY-KESKUS											
Uusimaa	43,6	8,6	54,6	48,4	7,6	41,3	3,5	13,1	18,9	13,4	3,9
Varsinais-Suomi	40,3	9,2	50,4	45,8	3,2	28,4	1,4	11,6	5,4	10,6	6,9
Satakunta	32,0	11,0	41,0	40,8	3,8	29,9	0,4	9,7	4,9	9,1	12,7
Häme	47,2	10,4	58,5	48,0	3,2	28,1	1,1	7,6	11,4	17,0	2,9
Pirkanmaa	44,6	11,6	55,6	46,7	8,6	37,1	3,4	9,2	10,7	8,6	4,5
Kaakkois-Suomi	38,8	12,8	56,0	57,8	10,3	30,7	0,2	7,6	9,4	6,7	3,2
Etelä-Savo	35,0	10,1	44,6	52,0	9,4	33,3	1,2	2,7	10,0	4,2	3,2
Pohjois-Savo	55,8	9,5	58,1	51,5	4,3	35,8	1,0	6,6	10,1	15,1	2,1
Pohjois-Karjala	49,8	10,6	45,5	45,4	6,4	26,3	1,2	2,2	8,4	21,8	0,9
Keski-Suomi	43,3	13,9	57,9	56,2	7,8	32,3	4,7	5,6	8,3	11,1	0,9
Etelä-Pohjanmaa	40,4	20,6	59,7	58,4	8,6	42,0	0,6	10,4	4,1	13,2	2,3
Pohjanmaa	41,3	14,3	53,4	47,2	8,5	26,7	0,7	3,7	4,0	10,1	12,4
Pohjois- Pohjanmaa	37,6	8,1	52,6	53,9	7,8	23,8	0,8	6,9	6,8	12,2	5,2
Kainuu	48,8	18,0	67,6	42,0	6,0	50,1	0,0	4,4	12,2	13,5	0,0
Lappi	43,7	18,5	53,5	46,6	3,6	32,5	0,8	1,9	7,4	16,7	7,9
SEKTORI											
Yks.sektori	33,1	8,4	45,2	53,6	5,3	22,8	3,2	5,8	6,2	11,9	9,9
Kuntasektori	38,7	6,9	52,4	51,5	7,0	28,6	0,7	10,0	7,9	9,4	3,3
Valtio	47,3	13,4	56,4	49,1	6,5	37,3	1,9	9,3	10,8	13,1	3,4
Järj/Yhd/Muu	52,4	15,7	64,0	39,0	10,1	56,0	2,7	11,2	26,8	15,8	2,0
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ											
1-4	39,8	8,9	54,4	50,6	7,5	30,5	1,8	12,6	11,4	8,4	4,5
4-9	49,1	14,2	52,9	47,7	5,7	37,9	1,8	1,8	9,7	24,0	2,1
10-49	46,3	13,8	58,5	36,3	6,6	55,2	0,4	1,4	13,6	11,5	7,6
50-	47,6	18,2	51,5	50,2	4,4	46,7	5,0	2,3	11,4	10,9	11,5
TOIMIALA											
Maa/metsät.	49,5	2,9	31,3	42,4	7,9	22,0	0,0	0,5	3,5	7,1	7,7
Teollisuus	36,3	14,9	45,4	47,1	3,9	22,6	0,9	18,2	12,3	6,1	6,7
Rakennus	25,6	8,9	55,4	68,6	5,6	15,2	0,1	10,6	4,8	6,4	4,2
Kauppa ym.	38,4	7,4	57,5	44,6	4,0	38,5	1,7	15,4	10,0	9,7	3,4
Kuljetus/varasto	29,3	10,6	44,9	63,2	3,3	18,9	0,3	3,4	3,0	6,3	5,8
Majoitus/rav.	49,4	6,7	63,5	51,8	5,9	27,5	0,2	6,4	7,4	13,8	2,0
Inform./viestintä	29,1	10,6	61,3	48,3	18,6	57,1	3,1	23,8	30,7	16,3	7,3
Liike-el.palv	42,8	13,8	52,0	44,9	11,5	39,2	3,4	10,4	16,6	10,6	9,3
Julk.palv./koul.	56,7	13,5	51,7	42,0	9,3	40,2	1,0	0,9	12,4	22,8	1,6
Terv./sos.ala	48	10,5	57,9	52,3	4,8	35,8	3,3	1,7	7,4	17,5	2,9
Muut palvelut	57,8	17,6	52,8	51,4	4,7	44,7	4,1	2,8	13,3	11,8	0,5

TEM-analyysejä –verkkojulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt

→ www.tem.fi →julkaisut →TEM-analyyseja

Nio, Ilkka (1/2008); **Työvoimatoimistojen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arviointi – esimerkkinä rakenteellisen työttömyyden alentaminen**

Torvi, Kai (2/2008); **Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen – loppuraportti**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (3/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (4/2008); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2005 ja 2006**

Tuomaala, Mika (5/2008); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2007**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (6/2008); **Alueelliset rakennemuutokset**

Mella, Ilkka (7/2008); **Maakuntien suhdannekehitys**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (8/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2008**

Tuomaala, Mika – Torvi, Kai (9/2008); **Kohti työperusteista maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki (10/2009); **Työttömyysturvan uudistuslinjausten ex ante – vaikutusarviointia**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (11/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, kevät 2009**

Heinonen, Ville – Kangaspunta, Kirsi – Räisänen, Heikki – Sardar, Paula (12/2009); **Työllisyys ja työttömyys eri koulutustasoilla – tilastollinen tarkastelu**

Tuomaala, Mika (13/2009); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2008**

Alatalo, Johanna – Torvi, Kai (14/2009); **Joustoturva Suomen työmarkkinoilla: indikaattorit ja niiden tulkinta**

Mella, Ilkka (15/2009); **Maakuntien suhdannekehitys 2007–2009**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (16/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2009**

Kaarna, Anssi (17/2009); **Väestön hyvinvointi alueilla – tilastollinen katsaus**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (18/2009); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2006 ja 2007**

Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (19/2010); **TE -toimistojen tuottavuus ja työpaikkojen täytön tehokkuus**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (20/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (21/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala, Mika (22/2010); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2009**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (23/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (24/2010); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2008**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (25/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2010**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (26/2010); **Työvoiman rekrytointi taantumassa – julkisen työnvälityksen näkökulma**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tiainen, Pekka (27/2010); **Lainsäädännön työllisyysvaikutusten arviointi ja taloudelliset vaikutukset**

Avikainen, Ahti – Kerminen, Päivi – Korhonen, Tiina – Murto, Mikko – Peura, Jari (28/2010); **Työhönsuostamisesta työn tarjoamiseen – työhönsuostusten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämisesitykset**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (29/2011); **Maakuntien suhdannekehitys 2009 – 2011**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (30/2011); **Työvoimatilanne metsäalan ammattaisissa**

Douglas, Inka – Kerminen, Päivi – Meling, Timo – Peura, Jari (31/2011); **Työttömyysturvan menettämisen työvoimapolitiittisesti moitittavan menettelyn takia**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (32/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala, Mika (33/2011); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2010**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (34/2011); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2009**

Järvinen, Päivi (35/2011); **Suomen työelämän muutoksia 2000 luvulla – Tutkimuksesta vaikuttavaan kehittämiseen?**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (36/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2011**

Hytönen, Jukka – Mella, Ilkka – Pousi, Anu (37/2011); **Äkillisen rakennemuutoksen alueet 2007–2011**

Räisänen, Heikki (38/2011); **Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmien ja hakukanavat Suomessa v. 2010**

Mella Ilkka (39/2012); **Maakuntien suhdannekehitys 2010–2012**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (40/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2012**

Tuomaala, Mika (41/2012); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2011**

Sihto, Matti – Tuomaala, Mika – Sardar, Paula (42/2012); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2010**

Koponen, Eija-Leena – Laiho, Ulla-Maija – Tuomaala, Mika (43/2012); **Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja –tarjonnan kehitys vuoteen 2025**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (44/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Syksy 2012**

Sihto, Matti – Sardar, Paula (45/2012); **Ikääntyneiden työllisyys- ja työttömyyskehitys uuden ikäpolitiikan aikana**

Honkanen, Petri – Kangaspunta, Seppo – Koponen, Eija-Leena – Tukki, Jukka – Tuohinen, Titta (46/2013); **Ilmiöitä 2013 – Toimintaympäristön muutoksia, joita TEM ei voi väistää**

Räisänen Heikki (47/2013); **Onko yksikään työllisyyskokeilu onnistunut Suomessa?**

Mella Ilkka, Pouru Laura (48/2013); **Maakuntien suhdannekehitys 2011–2013**

Alatalo, Johanna – Koponen, Eija-Leena – Saijets, Heli (49/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Kevät 2013**

Koponen Eija-Leena (50/2013); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2012**

Koponen Eija-Leena – Räisänen Heikki (51/2013); **Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät?**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Saijets Heli (52/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Syksy 2013**

Sihto Matti – Sardar Paula (53/2013); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2011**

Räisänen Heikki (54/2013); **Työtarjousten vaikutus työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin kestoon julkisessa työnvälityksessä**

Räisänen Heikki – Sardar Paula (55/2014); **Virta-varanto –kaaviot TEM:n työnvälityksen tilastojärjestelmässä – käsitteitä, sovelluksia ja tulkintoja**

Mella Ilkka – Urjankangas Hanna (56/2014); **Maakuntien suhdannekehitys 2012 – 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Räisänen Heikki (57/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2014**

Vuorinen Pentti (58/2014); **Läpidualisoitunut maailma – Virtuaalinen tulevaisuus keskuudessamme – TrendWikiä hyödyntävä raportti**

Räisänen Heikki (59/2014); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2013**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (60/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, Syksy 2014**

Räisänen Heikki – Järvelä Simo (61/2014); **Työtarjousten käytön lisäys – vuoden 2014 politiikkamuutoksen arviointia**

Sihto Matti – Maunu Tallamaria – Sardar Paula (62/2014); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2012**

Kangaspunta Seppo (63/2015); **Näkökulmia digitaaliseen maailmaan, Trendwikin vuosiraportti 2015**

Alatalo Johanna – Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (64/2015); **Uusien työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011 -2014**

Maunu Tallamaria (65/2015); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (66/2015); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2015**

Maunu Tallamaria – Sardar Paula (67/2015); **Työvoimapolitiikan palvelulta sijoittuminen vuonna 2013**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (68/2015); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2015**

Heikki Räisänen – Päivi Järviniemi – Jan Hjelt (69/2016); **Paikallisen sopimisen laajuus ja ominaispiirteet eräissä Euroopan maissa**

Heikki Räisänen (70/2016); **Saavutettiinko kylläntymispiste? Työtarjousten lisätyn käytön vaikutus avointen työpaikkojen täyttöön ja rekrytoinnin keston vuonna 2015**

Johanna Alatalo – Hanna Hämäläinen – Tallamaria Maunu (71/2016); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2016**

Tallamaria Maunu – Heikki Räisänen (72/2016); **Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2015?**